

MODERNIZAÇÃO DA CLT À LUZ DA REALIDADE BRASILEIRA

Cassio Mesquita Barros ()*

Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Resumo:

O Autor procede a uma análise do momento histórico-ideológico brasileiro que inspirou a promulgação da CLT. Comparando-o com a realidade nacional contemporânea conclui estar a CLT em vigor inteiramente defasada. Considerando os aspectos social, econômico e político afasta a atualização da CLT sustentando que as consolidações se esgotam na legislação vigente e não são suscetíveis de reforma. Propõe legislação de apoio à negociação coletiva com a condensação dos preceitos básicos de proteção individual e coletiva num Estatuto do Trabalhador e, separadamente, um conjunto de normas procedimentais.

Abstract:

The Author analyses the Brazilian historical-ideological moment that inspired the promulgation of the CLT. In a comparison with the present Brazilian reality he concludes that the CLT in force is completely outdated. Considering the social, economical and political aspects he positions against the reform of the CLT arguing that they are redundant in face of the present legislation and are not liable to be reformed. He proposes a legislation to support collective negotiations with the condensation of the basic precepts of individual and collective protection in a Workers Statute and separately a group of norms of procedure.

Sumário:

1. Apresentação
2. O modelo da CLT
3. Realidade brasileira contemporânea
4. Perspectivas da CLT
5. A CLT e o sistema de solução dos conflitos de trabalho
6. Flexibilização, informalização e publicização do direito privado

* Advogado. Membro da Comissão de Peritos da OIT. Presidente honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

7. Influência do primeiro Ministério do Trabalho e seu primeiro titular

8. Liberdade, progresso e negociação coletiva

9. Conclusões.

1 APRESENTAÇÃO

O tema requer interpretação de seu enunciado. *Literalmente* seu tratamento consistiria em comparar o texto original da CLT, elaborado há 47 anos atrás, com a realidade brasileira dos nossos dias e enunciar as atualizações a serem feitas.

Parece-nos, entretanto, não ter sido somente este o propósito do Ministério do Trabalho ao patrocinar essa semana de estudos mas sim o de ouvir o depoimento de um advogado trabalhista, *doublé* de mestre-escola, a respeito da eficácia da CLT, no contexto econômico, político e social de nossos dias e na crise do sistema de valores que identifica os países emergentes, em meio ao torvelinho das tensões e contradições do desenvolvimento econômico, mas numa abordagem que permita conjecturas sobre o futuro dessa compilação de leis. Naturalmente não se quer um exercício de "futuurologia" mas um juízo de plausibilidade que há de ser emitido em função de alguns pressupostos oferecidos pela realidade social brasileira contemporânea. Para prestar um depoimento dessa natureza, de forma clara e sincera, é preciso, antes de tudo, tomar a CLT não como simples esquema normativo das relações de trabalho mas como diploma legal no seu perfil político e ideológico. Assim porque uma análise do significado ideológico desse corpo de leis é indispensável para quem deseje entender o seu atual e evidente descompasso. Não devemos ter receio de empreendê-lo ainda que implique no risco de adentrarmos no campo da crítica política.

2 - O MODELO DA CLT

Promulgada numa hora dramática para a humanidade, durante o conflito mundial de 1938, a CLT tem a marca da doutrina que fascinou os detentores do poder, após o golpe de Estado de 10 de novembro de 1937. Os integrantes da Comissão, que por designação do Ministro do Trabalho elaboraram a CLT,

contam que se inspiraram na Encíclica *Rerum Novarum*, nas Convenções da OIT e nas conclusões do I Congresso de Direito Social realizado em São Paulo sob a direção do Prof. Cesarino Jr. Assim porque o trabalho da Comissão não se resumiu apenas em reunir e sistematizar a legislação trabalhista esparsa, pois inexistindo lei sobre o contrato de trabalho, sobre a remuneração, sobre a proteção dos salários, a Comissão elaborou essa legislação realizando, assim, um trabalho não só de consolidação das leis então existentes, mas também de elaboração de lei nova. Esse trabalho, porém, foi realizado à luz da Constituição de 10 de novembro de 1937, que instituía o Estado corporativo à moda italiana e, conseqüentemente, teve de amoldar-se à filosofia política da Constituição vigente. É verdade que não se chegou a implantar um regime idêntico ao italiano, sob a égide do Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico, mas a proclamação do trabalho como dever social, os direitos individuais ampliados e garantidos pela Constituição, o sindicato atraído para a esfera do Estado e a solução dos conflitos coletivos pela magistratura especial do trabalho, cuja existência justificava a proibição da greve, denunciava a filiação política e o embasamento ideológico da CLT à *Carta del Lavoro*. Esta carta, oriunda do movimento fascista nascido na Itália, após o término da I Grande Guerra, no intento de superar a luta de classe condensara os princípios do Estado-Corporativo em 30 parágrafos. Dentre estes estão precisamente a institucionalização do trabalho como dever social, a proteção legal do trabalhador e a ordenação das relações coletivas de trabalho sob a égide do Estado. A legislação que fluiu da Constituição de 1937, sistematizada na CLT, como não poderia deixar de ser, trazia o selo da vigente filosofia autoritária. Para compensar a inatividade a que condenaria os trabalhadores como classe sufocando o sindicato, enriqueceu o seu patrimônio individual com direitos trabalhistas que hoje constituem um feixe apreciável de vantagens. O tratamento dispensado ao sindicato revela, de forma clara, a influência italiana, pois a CLT incorporou o Decreto 1.402, de 1937, expedido para ajustar a organização sindical ao espírito autoritário da Constituição de 1937, pois a Constituição de 1934 assegurava a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos. O sindicato concebido pela CLT vivia em torno do Ministério do Trabalho "*nele nascendo, com ele crescendo, ao lado dele se desenvolvendo e nele se extinguindo*", como escrevia, com todas as letras, a Exposição de Motivos do Decreto n. 1.402/39

incorporado à CLT. O sindicato tornou-se pessoa de direito público. Os contratos coletivos arrancaram as funções legislativas do Estado, obrigando os atores sociais a aceitá-los como se fossem leis do Estado. O fascismo apresentou a solução de continuarem os *contratos coletivos* válidos como leis para toda a categoria profissional, mas na qualidade de órgão de direito público e expressão da vida nacional. O Estado coordenaria as forças sindicais de acordo com os imperativos da produção nacional, conforme seus melhores intérpretes *segundo o direito dos trabalhadores e de suas famílias*. Os trabalhadores eram membros dos sindicatos. Estes, por sua vez, constituíam células integrantes do Estado. Os trabalhadores podiam, se quisessem, reunir-se em sindicatos privados, cujos contratos coletivos só teriam valor entre os signatários, eis que somente os contratos realizados com *sindicatos de Direito Público* eram leis para a categoria porque só eles podiam falar em nome de um ramo da produção. Os contratos coletivos deveriam estipular todas as condições garantidoras de trabalho, desde a proteção na invalidez até a participação nos lucros. Os sindicatos não eram, assim, na conjunção fascista, meras sociedades de resistência nas competições econômicas e instrumentos da luta de classes. Com ela os sindicatos se tornaram sociedades públicas.

A trajetória da CLT, desde sua aprovação em 1º de maio de 1943 até os nossos dias, é marcada por acontecimentos contraditórios no processo histórico brasileiro. Passados 47 anos se tenta compreender o paradoxo da permanência da legislação com essa inspiração, no âmbito das Constituições que, desde a proclamada em 18 de setembro de 1946, repudiavam por princípio aquela orientação política e doutrinária. Não se compreende porque a Constituição de 1946, tendo valor hierarquicamente superior, não se tivesse imposto a uma legislação sindical ordinária consolidada pela CLT na vigência de outra Constituição, a de 1937. O Prof. Orlando Gomes, de saudosa memória, dizia que a força residual e a ascendência da CLT era tal que autores insuspeitos admitiram a compatibilidade das normas da CLT, relativas à organização sindical, manifestamente opostas ao espírito da Constituição de 1946, porque teria sólidos fundamentos psicossociais e raízes na realidade brasileira.¹ A

1. *Perspectivas atuais da CLT*, Conferência proferida, em 1º de maio de 1983, no Seminário do Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília.

doutrina e a jurisprudência apegadas às origens intelectuais e históricas da CLT forçaram essa compatibilização, dando preferência à literatura italiana ou julgando as reclamações trabalhistas com o espírito paternalista característico da legislação consolidada. Viam na sentença coletiva o instrumento de solução dos conflitos coletivos do trabalho para a contenção ou mesmo eliminação da luta de classes. Os intérpretes na verdade não haviam mudado de mentalidade, confirmando a tese de que o espírito da lei pode sobreviver à letra da lei. Nesse passo vem a tálho a observação de Octavio Paz no sentido de que *"na América Latina há uma contradição entre duas ordens: a ideal e a real. As leis são novas mas velhas as sociedades"*²

3 - REALIDADE BRASILEIRA CONTEMPORÂNEA

Ao completar 47 anos, a CLT está defasada e não se ajusta mais à realidade brasileira muito diferente daquela na qual nasceu.

Os valores recolhidos pela CLT não mais prevalecem. Se o ordenamento jurídico é basicamente o reflexo dos pressupostos sócio-econômicos da ideologia dominante, a CLT perdeu a razão de ser. Basta anunciar alguns pressupostos do nosso tempo, no limiar do século XXI, para se compreender essa confirmação.

A realidade social do nosso tempo está marcada pelo impacto tecnológico. O impacto das novas tecnologias na economia das nações e no mercado de trabalho é tão significativo quanto a revolução industrial do século XIX. As máquinas criaram o desemprego, a superprodução, o subconsumo, crises, desequilíbrio, expropriaram a força do trabalho e suprimiram os meios de subsistência. Mas o homem não parou, passou à automatização da máquina, originando uma nova revolução industrial. Admite-se apesar de tudo, e francamente, que a riqueza material das nações se deve aos frutos da energia mecânica e que a razão da pobreza das nações é a falta de energia mecânica. O êxito econômico do Japão se deve, em grande parte, ao desenvolvimento dos produtos novos da indústria de alta tecnologia, como maquinaria elétrica e instrumentos de precisão. Atualmente a maioria da gente pensa que as mudanças

2. Aurora da Liberdade, *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 24 mar. 1990, Suplemento Cultural, n. 504.

tecnológicas são tão necessárias como inevitáveis. As mudanças tecnológicas podem ser consideradas como o processo pelo qual as economias se modificam no curso do tempo em relação aos bens que produzem, assim como os processos de produção desses bens. Nos últimos dez anos se fez referência a quatro tecnologias básicas, a saber: 1. microeletrônica; 2. biotecnológica; 3. materiais novos; 4. novos recursos energéticos. A primeira, a microeletrônica, é a mais analisada e debatida dentre as novas técnicas associadas às relações industriais. É sem dúvida nenhuma a mais notável. Seu signo é o computador.

As novas tecnologias têm grande influência na composição da força de trabalho; em combinação com outras forças econômicas reduzem a quantidade de trabalhadores dedicados à produção de bens, enquanto expande a participação do setor de serviços. Essa transferência de setores pode ser traduzida em mais trabalhadores de "colarinho branco" e declínio da proporção de trabalhadores de "colarinho azul".

A flexibilidade econômica e social parece ser a mais importante das questões econômicas. No conjunto das formas institucionais e jurídicas relativas às relações de trabalho a possibilidade das empresas se adaptarem às imposições de ordem econômica é o meio de lutar contra os sistemas rígidos que geram custos insuportáveis na competição internacional. Alguns sindicatos vêem na flexibilidade uma ideologia de empresariado tentando destruir as conquistas sociais dos últimos anos. As modificações da organização do trabalho já se manifestam dentro da empresa: são várias as empresas em São Paulo que adotam, por exemplo, o horário flexível. O empregado pode chegar mais tarde e compensará o atraso em outro dia da semana ou no mesmo dia, saindo mais tarde do serviço. O trabalho a tempo parcial é útil a certas categorias de trabalhadores que por qualquer razão não querem vincular-se a empregos permanentes. A necessidade de aumentar a produtividade conduz por outro lado à especialização dos serviços, para permitir o uso intenso da tecnologia e são inúmeros os contratos de cooperação, licença de patente, *know-how*, fabricação comum, contrato de investigações, pesquisas, etc... Compra-se serviços especializados. As novas tecnologias estão liberando o ser humano da máquina e na realidade nenhum século presenciou tão intenso progresso material como este que estamos vivendo. As modificações sociais portanto não param. Os problemas resultantes desse período histórico de mudanças estão formulando novas e

emergentes exigências também e principalmente ao Direito e especialmente ao Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho geral, absoluto, cheio de normas obrigatórias, de ordem pública, deve ser substituído pelo direito particular, diversificado, evolutivo, negociado. Os modelos normativos oscilam de acordo com a conjuntura política e a sociedade desenvolve o processo de negociação coletiva.

As relações individuais de trabalho no Brasil vivem as modificações em razão de nova tecnologia, à margem do direito escrito, porque o conteúdo rígido das regras legais que a disciplinam não as permite.

Na sociedade moderna, os valores recolhidos pela CLT perderam substância abrindo caminho à institucionalização de novos processos para a composição dos interesses coletivos do empresariado e dos trabalhadores numa reviravolta que lembra a passagem do *status* para o *contractus*. Esse contrafluxo em direção oposta não significa mudança nos pressupostos ideológicos da legislação de trabalho, nem desprezo da experiência jurídica acumulada na disciplina das relações do trabalho. Trata-se de modificações resultantes do desenvolvimento do País que passa de um capitalismo que está amadurecendo no quadro da revolução tecnológica instaurada no seio da sociedade industrial.

Estamos no começo de uma grande revolução e não sabemos o que pode acontecer amanhã. A história não é racional segundo Octavio Paz. Pode ser que os novos tempos assegurem o começo de um período de paz e liberdade em todo o mundo. Mas sempre se há de contar, como vaticina o mesmo intelectual, com o elemento imprevisível oriundo da paixão dos homens, de sua ambição e até o veneno de sua loucura.³

As aspirações atuais encontram fundamento na concepção pluralista da sociedade, que no campo trabalhista se traduz na orientação de que partes sociais - empresários e trabalhadores - devem elaborar, eles próprios, as regras de sua convivência, fora de toda e qualquer ingerência dos poderes públicos. A solução do conflito trabalhista está no diálogo, na negociação, não na sentença coletiva e muito menos na ação policial. O espírito do direito brasileiro do trabalho passa a outra dimensão, enquanto a lei trabalhista rígida, uniforme para todo o imenso Brasil, mutilada, conhece o drama da sua ineficácia.

3. Aurora da... ob. cit., 31 mar. 1990, n. 505.

As modificações operadas na realidade social recomendam a salvaguarda dos valores subjetivos do ser humano para não comprometerem os direitos fundamentais da liberdade, existência condigna, defesa da privacidade, meio ambiente, garantia de trabalho e lazer. O individual e o social se complicam dialeticamente tanto em função da teoria do "bem comum" como, segundo a moderna teoria da "comunicação intersubjetiva", que os mestres da Política e do Direito apresentam como a "possibilidade garantida de diálogo". Trata-se da compreensão da liberdade como "participação", como pluralismo de fins e meios. A popularização das informações abre caminho para a "democracia participativa" anunciada por Miguel Reale. Esta não exclui o risco do impacto tecnológico concentrar na mão de poucos uma soma incalculável de poder. Por isso mesmo a ação política deve assegurar a participação cada vez maior dos cidadãos no plano decisório. O outro pressuposto oferecido pela realidade social do nosso tempo é o da ciência política, que é o de impedir que as informações favoreçam os mais astutos, ou o Estado, através do planejamento unitário, tornar-se seu detentor quase absoluto. A democracia será tanto mais real quanto mais os cidadãos participarem das decisões do poder público. Por essa razão, alerta o professor Miguel Reale, o novo estatuto político não pôde desconhecer o valor do diálogo através dos instrumentos de comunicação.

O pluralismo de que se fala não é de partidos políticos, mas de processos no exercício e na execução da democracia. O processo tecnológico propiciará a socialização do processo legislativo, permitindo a direta participação dos grupos sociais interessados na elaboração de um projeto qualquer de lei.⁴

4 - PERSPECTIVAS DA CLT

Nessa perspectiva o que fazer com a CLT?

No plano formal poder-se-ia preconizar a sua revisão. Todavia, *consolidação*, por definição, não se reforma. As consolidações se esgotam na legislação vigente e não podem inovar, muito menos a matriz ideológica que a inspirou. Nem mesmo o advento da Constituição de 1988 justificaria a

4. A democracia à véspera do século XXI. In: *Brasil Século XXI*, São Paulo, IBRAE/FAAP, 1987.

eliminação dos dispositivos com ela incompatíveis, a mais não ser porque o próprio legislador constituinte fixou o ano de 1993, que se avizinha, para a revisão do texto constitucional.

Dever-se-ia pensar numa codificação? A nosso ver, decididamente, não. A dinâmica social que envolve o Direito do Trabalho, nos tempos presentes, não oferece clima para as codificações. Nem mesmo nos ramos mais tradicionais da ciência jurídica como o do Direito Civil, se pensa em codificação. Acresce que a Constituição de 1988, voltada aos problemas existenciais e da Previdência Social, tem como elementos propulsores o poder público e a sociedade em geral.

Na crise econômica que coincide com o advento de novas tecnologias, os meios de adaptação da prestação do trabalho às novas realidades estão em permanente jogo. O contrato de trabalho, por exemplo, hoje em dia, já não mais corresponde ao binômio *prestação de trabalho e remuneração*, mas sim a um trinômio *trabalho-formação-remuneração*, pois a evolução tecnológica ocasiona supressões e concentrações de postos de trabalho. O conceito de cargo ou posto de trabalho na empresa avança para uma noção mais ampla de "*emprego*". O empregador, que modifica as modalidades de execução do trabalho de seu empregado, compromete-se a velar por sua formação profissional. A convenção coletiva, na verdade, é o único instrumento que pode promover esse conceito garantindo essa evolução como "direito". O controle do poder público deve incrementar-se de modo apreciável para assegurar a formação da mão-de-obra no sentido de evitar desvios. Estes podem ocorrer com a utilização dos contratos de formação profissional para justificar mão-de-obra mais barata.

No campo do direito coletivo a nova autonomia organizativa requer uma legislação de apoio e exige a redefinição das noções de liberdade sindical *latu sensu*, ação sindical, autonomia coletiva, negociação coletiva, greve e contrato coletivo. É preciso encontrar o termo médio entre os inconvenientes da organicidade e a anarquia pluralista que se instala com a reprodução desordenada de sindicatos.

No campo da solução dos conflitos do trabalho muito se critica a demora no julgamento dos dissídios individuais e coletivos, atribuindo-se exagerada importância à arbitragem. A respeito da arbitragem muitas leis foram editadas, mas, na realidade brasileira, assim como em toda a realidade latinoamericana, sua aceitação é extremamente pequena.

5 A CLT E O SISTEMA DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS DE TRABALHO

O sistema de solução dos conflitos do trabalho no Brasil, estabelecido pela CLT, a cargo de um conjunto de órgãos designados *Justiça do Trabalho*, tem sido muito criticado pela demora na solução dos dissídios, quer individuais quer coletivos. Os tipos de conflitos que dão margem aos dissídios individuais e dissídios coletivos são diferentes entre si. Os conflitos individuais se instalam em razão das divergências objetivas sobre a aplicação ou interpretação das leis. Os coletivos nascem de interesses resistidos de caráter genérico. Assim a natureza do conflito não é determinada pelo número de pessoas que participam do mesmo, senão pelas características da disputa. Não obstante, ambos, os individuais como os coletivos, estão submetidos à Justiça do Trabalho, no sistema conhecido como da arbitragem compulsória.

Sustentam alguns que a arbitragem facultativa, proporcionada pelos próprios interessados, deverá substituir a Justiça do Trabalho, conjunto de órgãos do Estado à disposição dos interessados para solucionar os conflitos, tanto individuais como coletivos. Apelo puramente teórico a um sistema de solução dos conflitos de trabalho, a arbitragem facultativa foi objeto de muitas medidas de caráter legal no Brasil e na América Latina.

Teve, contudo, pouca aceitação na prática brasileira como de resto também em toda a América Latina. Enquanto as reuniões conciliatórias se multiplicavam em quase todos os países, os procedimentos de arbitragem diminuía em todas as partes. Em alguns países o número de laudos arbitrais não chegava a uma dezena. Autores chegam a afirmar que a arbitragem voluntária encontra-se em total desuso.⁵

No Brasil, em 1983, o governo instituiu o Sistema Nacional de Arbitragem com minucioso programa, inclusive de formação de árbitros. A medida não foi aceita pelos interlocutores sociais e a instituição tornou-se letra morta no país.

Diversas razões explicam a pouca difusão da arbitragem para a solução dos conflitos de interesses, que atualmente já não tem solução muito demorada,

5. M. Lopez Lavarre, El arbitragem en Centro America. In: *Estudios sobre derecho laboral - Homenaje a Rafael Caldera*, Caracas, Editorial Sucre, 1977, t. 2, p. 1274.

mas até rápida, eis que o recurso para o Tribunal Superior do Trabalho nos dissídios coletivos não tem mais efeito suspensivo.

Em primeiro lugar a relutância dos trabalhadores em aceitar a arbitragem privada decorre do fato de que o procedimento poderia implicar na perda gradativa do direito de greve. Os empregadores também resistem em relegar a terceiros a tarefa de fixar condições de trabalho e ver assim limitados os seus poderes de gerência.

Atualmente, é mais apropriado atribuir-se o declínio da arbitragem voluntária em nosso meio à tendência que se observa a um comportamento autônomo que serve, de um lado, para fortalecer a negociação coletiva e, de outro, diminuir ainda mais a inclinação de confiar a terceiros a tarefa de fixação das condições de trabalho.

O maior grau de maturidade das partes e a evolução do sistema de relações trabalhistas busca o equilíbrio nas formas autônomas, conflitivas e de cooperação. O declínio da arbitragem deve, assim, ser festejado entre nós como saudável evolução, eis que prevista somente na lei e sem ser desejada pelos atores sociais, foi recusada pela realidade prática.

Mesmo o dissídio coletivo, meio de se obter decisão judicial sobre condições gerais do trabalho, pelos destemperos das intervenções judiciais mais comuns a nível regional, tem sido menos procurado pelas partes. Somente os conflitos jurídicos e os conflitos individuais devem ser dirimidos pela Justiça do Trabalho. Os complexos e difíceis problemas sociais não devem ser submetidos obrigatoriamente ao Poder Judiciário, mas encaminhados para a negociação direta das partes. Greves se sucedem atualmente sem que nenhum dos contendores procure a solução judicial, pois a decisão judicial, ao invés de resolvê-las, parece fazê-las recrudescer.

O próprio legislador, ao enfeixar o monopólio das decisões dos conflitos individuais e coletivos no Poder Judiciário, contribui para o declínio do prestígio e da autoridade deste Poder. Ao invés de manter esse monopólio, melhor seria ceder gradativamente lugar à solução negociada diretamente pelas partes.

Cuidar de reviver a arbitragem judicial com base no acúmulo de casos judiciais equivale a mais não ser, a cuidar dos efeitos e não das causas do desprestígio das soluções de autoridade.

6 - FLEXIBILIZAÇÃO, INFORMALIZAÇÃO E PUBLICIZAÇÃO DO DIREITO PRIVADO

Não se pode esquecer, como acentua o professor José Eduardo Faria, que a industrialização provocou uma diferenciação sócio-econômica complexa e contraditória, gerando o aparecimento de inúmeras associações políticas parapartidárias e de movimentos sociais urbanos de composição de classe, em sua grande maioria à margem dos mecanismos representativos tradicionais e das estruturas jurídicas vigentes, exigindo a ampliação dos serviços de assistência, a flexibilização dos procedimentos judiciais, a "informalização" dos tribunais, até mesmo potência "hermenêutica alternativa". O efeito visível foi a crise estrutural das instituições. Os menos visíveis foram o caráter intervencionista do Estado com o esvaziamento gradativo dos princípios da livre autonomia e da responsabilidade individual como categorias jurídicas fundamentais na "formalização" das relações capitalistas e a ideologização do direito vigente.

O caráter intervencionista do Estado garantidor da economia degenerou na decadência da idéia de contrato livre com a publicização do direito privado.

Se a solução alternativa depende da representação da vontade coletiva, por meio da qual os grupos e classes reconhecem um novo contrato político, há muita dificuldade de se encontrar um sentido de ordem. O Poder Judiciário está realmente confrontado com a maneira pela qual consolidará um sistema jurídico eficaz e ao mesmo tempo acatado. Essa dificuldade se estende aos setores públicos da administração. A racionalização dos serviços judiciários já vem dando resposta à construção de uma sociedade verdadeiramente justa.⁶ A racionalização dos serviços públicos constitui outro esforço nacional importante.

Nesse contexto, na área do trabalho, o que se há de fazer é tratar de evitar o conflito, de um lado através da inspeção do trabalho preocupada com a relação de trabalho mas desde o seu início. De outro lado, deixar que a tendência ao comportamento autônomo, já realidade a nível da empresa, siga o seu curso natural através da negociação coletiva direta, sem o retorno de soluções teóricas pelas quais os atores sociais não manifestam nenhum interesse.

6. José Eduardo Campos de Oliveira Faria, Razão Econômica ou Certeza Jurídica: os dilemas do Judiciário, *Jornal da Tarde*, São Paulo, 09 jun 1990, Caderno de Sábado, p. 5.

7 INFLUÊNCIA DO PRIMEIRO MINISTÉRIO DO TRABALHO E SEU PRIMEIRO TITULAR

Não se pode tratar da evolução histórica do Direito do Trabalho sem cumprir um dever de justiça para com Lindolfo Collor, titular do primeiro Ministério do Trabalho do Brasil. No seu gosto pelas "questões sociais e financeiras" que durante e depois da Primeira Grande Guerra se tornaram questões dramáticas, a ele se deve lições preciosas, dentre as quais, a de que as imitações são perigosas. Lindolfo Collor tinha plena consciência que *"os problemas brasileiros decorrentes de causas especificamente nossas e de situações peculiares ao nosso grau de desenvolvimento"* não podem *"ser resolvidas com mentalidade estrangeira impossível de transplantação literal para o nosso meio"*. Leitor dos clássicos, como assinala Mauricio de Almeida Lima, talvez lhe viesse à lembrança a advertência de Herculano: *"traduzir leis, traduzir artigos, traduzir pedaços de livros ou livros inteiros pode, se bem feito, revelar certo talento. O gênio porém é outra coisa"*.⁷ A Lindolfo Collor se deve, principalmente, o mérito de haver dado a partida de um processo que desencadeou o dinamismo próprio do Direito do Trabalho de forma a ninguém mais ter condições de fazê-lo retroceder. Em fevereiro de 1931 apresentou ao chefe de Governo Provisório projeto sobre o direito de associação sindical. Em 9 de setembro de 1931 propunha ao mesmo Presidente Getúlio Vargas a instituição da convenção coletiva *"para determinar o montante dos salários, os seus complementos, as bases do trabalho, as divisões do tempo nos horários diurno e noturno, as condições de descanso"*, etc. A exposição de motivos assinalava que *"o resultado da livre concorrência sem contrato significa a prosperidade de uns à custa do sacrifício de outros, e isso na política econômica, nada mais é do que desorganização"*. A luta entre os interesses individuais tem de ser condicionada à observância de um certo número de regras gerais, determinante de um nível comum às condições da produção, corrigindo o esquecimento do operário no Código Civil. A convenção coletiva haveria de ser no Brasil, como já é na Europa, o instrumento mais importante e adequado à flexibilização do Direito do Trabalho. A preocupação maior do Ministro Lindolfo Collor era a de assegurar um mínimo de disciplina

7. *A proteção do trabalho e a contribuição de Lindolfo Collor: origens da legislação trabalhista*, 1ª ed., Porto Alegre, Fundação Paulo do Couto e Silva, 1990.

nas relações do capital com o trabalho, fazendo com que os interesses de um e outro se compusessem no tocante, pelo menos, às questões essenciais. Levando em conta as condicionantes da realidade brasileira implantou a diretriz que ele próprio resumia em *"incentivação do trabalho e Justiça Social"*

Agora que nos encontramos na posição de assimilar as mutações tecnológicas devemos ter o estímulo para lograr a Justiça Social, o respeito dos direitos humanos e o progresso econômico. Embora em relação ao progresso, no campo social se deva manter sempre uma atitude crítica diante da sua ambivalência. É que em seu nome, o maior bem-estar material pode vir acompanhado da deterioração moral e dos valores humanos.

8 - LIBERDADE, PROGRESSO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Hoje em dia já existe uma consciência que a liberdade, ainda que não seja panacéia universal, é um caminho para a prosperidade. O desenvolvimento não se realiza por lei nem através de decisões judiciais. Na economia, na política e na cultura se desenvolvem a inteligência, o esforço e a vontade dos seres humanos.

O trabalho passou a ser o sujeito da ordem social e jurídica e a convivência democrática difundiu a *"igualdade dos trabalhadores do braço, do capital e da inteligência"*.⁸

Já aprendemos também que legislação restrita à proteção do trabalhador, sem considerar o fenômeno econômico no seu conjunto e sem estabelecer uma relação real entre a produtividade do capital e a produtividade do trabalho ou, como se queira, sem estabelecer uma equivalência entre os proveitos do capital e as retribuições do trabalho, não propiciará solução para a questão social que só pode ser resolvida no conjunto da Nação e do Estado.

Acreditar que a promulgação solene da Constituição é suficiente e pode parar aí a ação do Poder Público é deixar o trabalhador urbano e rural, como já dizia antes mestre experiente, *"cidadãos soberanos com uma porção de direitos na Constituição e uma porção de miséria em casa"*.⁹ Desde os bancos acadêmicos

8. Miguel Reale, *Pluralismo e Liberdade*, São Paulo, Saraiva, 1963, p. 136.

9. *Ibid.*, p. 139.

ossos professores têm advertido também que não se brinca impunemente com a legislação social e nem se pode ficar na simples verificação das doenças no corpo da sociedade sem tratá-las pronta e corajosamente. Embora o comportamento autônomo, que significa as partes estarem tomando para si, em maior medida, a responsabilidade de determinar as condições de trabalho, isto não quer dizer que se tenha implantado, no Brasil, um sistema totalmente voluntarista no qual o Estado pode desaparecer do campo das relações do trabalho. É preciso não esquecer que a lei da oferta e da procura exerceu no mercado de trabalho influência trágica. A princípio os trabalhadores procuraram se defender isoladamente num esforço gigantesco e inútil, período em que se registraram as maiores atrocidades. As primeiras indústrias pesadas trituraram, nas engrenagens da cobiça, homens, mulheres e crianças. A emancipação que se verifica agora no Brasil se dá ao nível das empresas. Sistema totalmente voluntarista, entretanto, é difícil no meio brasileiro e até inadequado na atual conjuntura econômica, de luta desesperada para vencer a crise econômica. Os sinais da disposição das partes desempenharem tarefas antes deixadas ao Estado, refletidos no aumento das convenções coletivas e do número de trabalhadores por ela amparados, apresentam no seu bojo o desenvolvimento de outras formas de participação. A participação dos trabalhadores na tomada de decisões das empresas, a nosso ver, se realiza no Brasil através da negociação coletiva. De fato, onde existe a negociação coletiva, não há necessidade de introduzir outras formas de participação. A negociação tem aberto caminho praticamente por si mesma, apesar das relações individuais do trabalho ainda serem, no Brasil, produto da intervenção estatal. Na Europa foram os estatutos dos trabalhadores que abriram passagem para a regulamentação autônoma das próprias partes.

9 CONCLUSÕES

Do exposto se pode extrair algumas ilações para servirem como pontos de reflexão, a saber:

- 1 A CLT recebeu a influência decisiva da legislação e da doutrina italiana, fluente da *Carta del Lavoro*;

2 - A CLT, não obstante os institutos e mecanismos de origem italiana, garantiu aos trabalhadores certos valores. A nível individual aumentou o feixe dos direitos dos trabalhadores, embora os tivesse mantido inertes na ordem coletiva;

3 - A CLT está defasada. Sob o impacto do advento de novas tecnologias e idéias e de coordenadas mentais, oriundas de novas crenças, nova estrutura política e social foi ultrapassada. Mas consolidação, por definição, não se reforma, muito menos a superada matriz ideológica que a inspirou. As consolidações se esgotam na legislação vigente;

4 - As tendências e a estrutura social dos tempos novos impõem uma dinâmica que não se afina com novos códigos. Terão melhor resposta no comportamento autônomo dos atores sociais, nos instrumentos da negociação, convenções e acordos coletivos que só precisam de uma legislação de apoio;

5 - Nesta perspectiva é admissível, ao invés de Código, um Estatuto do Trabalhador que condense apenas os preceitos básicos da proteção individual e coletiva. Separadamente, estará o conjunto de normas procedimentais;

6 - O Direito do Trabalho do futuro, no antagonismo dos modelos que tratam de se impor, terá assim de elaborar a sua própria emancipação cultural e educativa a reformular os modelos clássicos da industrialização e da urbanização para situá-los na nova realidade concreta que amadurece na revolução tecnológica;

7 - A informática ampliará a capacidade intelectual e assentará as bases da nova organização social, destruindo os mitos e os sistemas de renovação política e ética;

8 - Os pressupostos sociais contemporâneos, que constituem o instrumental de análise para o Direito do Trabalho do ano 2000, mostram as necessidades fundamentais de capacitação profissional, dos serviços de desemprego, de intercâmbio de informações, o cuidado com os trabalhadores informais, trabalhadores outros que atuam cada vez em maior número por "conta própria", os que recebem menos do que o salário-mínimo e se encontram em estado de pobreza crítica;

9 A questão trabalhista deixou de ser uma questão de interesse apenas do trabalhador, tornando-se um problema nacional de imensas dimensões sociais e econômicas.